



**Universidad del Salvador - Facultad de Ciencias Económicas**

## **TRABAJO FINAL DE CARRERA**

### **Evaluación del Sistema Previsional Argentino**

**Análisis de los recientes cambios y su incidencia sobre muestras poblacionales al momento de percibir sus beneficios**

**Alumno:**

**Cecilia Ana Capurro**

**D.N.I.: 28.231.986**

**Profesores Tutores:**

**Act. Matías Belliard**

**Lic. Claudio Blanchart**

# Índice

<b>Capítulo N° 1: Introducción</b>	3
1.1 Origen del Trabajo	3
1.2 Objetivo del Trabajo	3
1.3 Alcance	4
1.4 Hipótesis	4
1.5 Metodología	5
1.6 Supuestos	7
1.7 Síntesis	9
<b>Capítulo N° 2: Marco Teórico</b>	10
2.1 ¿Qué es el Sistema Previsional?	10
2.2 Los Aportantes y los Beneficiarios	11
2.3 Las Prestaciones	11
2.4 La administración de los recursos previsionales	12
2.5 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)	14
2.5.1 Jubilación Ordinaria en el Sistema de Reparto	17
2.5.2 Jubilación Ordinaria en el Sistema de Capitalización	19
2.6 Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	22
<b>Capítulo N° 3: Desarrollo de muestras</b>	24
3.1 Muestra N° 1	24
3.1.1 Empleado administrativo categoría F (encargado)	26
3.1.1.1 Escenario N° 1	26
3.1.1.2 Escenario N° 2	28
3.1.2 Empleado gerencial	30
3.1.2.1 Escenario N° 1	30
3.1.2.2 Escenario N° 2	31
3.2 Muestra N° 2	33
3.2.1 Empleado administrativo categoría F (encargado)	36
3.2.1.1 Escenario N° 1	36
3.2.1.2 Escenario N° 2	37
3.2.1.3 Escenario N° 3	39
3.2.1.4 Escenario N° 4	42

3.2.2 Empleado gerencial	45
3.2.2.1 Escenario N° 1	45
3.2.2.2 Escenario N° 2	46
3.2.2.3 Escenario N° 3	48
3.2.2.4 Escenario N° 4	50
3.3 Muestra N° 3	52
3.3.1 Empleado administrativo categoría F (encargado)	55
3.3.1.1 Escenario N° 1	55
3.3.1.2 Escenario N° 2	56
3.3.1.3 Escenario N° 3	58
3.3.1.4 Escenario N° 4	60
3.3.2 Empleado gerencial	63
3.3.2.1 Escenario N° 1	63
3.3.2.2 Escenario N° 2	64
3.3.2.3 Escenario N° 3	65
3.3.2.4 Escenario N° 4	68
<b>Capítulo N° 4: Conclusiones</b>	70
4.1 Conclusión Muestra N° 1	70
4.2 Conclusión Muestra N° 2	71
4.3 Conclusión Muestra N° 3	72
4.4 Conclusión Final	73
<b>Anexo A:</b> Breve reseña histórica del Sistema Previsional Argentino	74
<b>Anexo B:</b> Tabla de Mortalidad GAM '71 y CSO '80 - Hombres	81
<b>Anexo C:</b> Cuadros y Ecuaciones	84
<b>Bibliografía</b>	106

## **Capítulo 1: Introducción**

### ***1.1 Origen del Trabajo***

Los múltiples cambios en la legislación argentina en las últimas décadas en materia de previsión social generan un desconcierto en la clase activa sobre el futuro de los beneficios a percibir.

Este desconcierto generalizado, conlleva a que parte de la sociedad esté a favor de un sistema, mientras otra recurre a la justicia para tratar de salvaguardar sus fondos de pensión ante el temor de perderlos.

Esta particular situación se genera debido a la promulgación de la Ley 26.425 sancionada en el año 2008, que establece que los aportes realizados al sistema de capitalización son absorbidos por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) y los aportantes pierden todo derecho sobre sus fondos capitalizados.

### ***1.2 Objetivo del Trabajo***

Ante esta situación se evaluará como incidieron los últimos cambios legislativos en la población activa y si los mismos generarán una pérdida o un beneficio al momento de percibir las prestaciones.

Para realizar esta evaluación, se expondrán tres muestras con diferentes escenarios llegando a un resultado final mediante el cual se decidirá qué sistema era mejor para los futuros beneficiarios analizados.

### 1.3 Alcance

Para cumplir con el objetivo se procederá a tomar únicamente la población activa de sexo masculino, solteros y sin personas a cargo que lleguen a la edad mínima de jubilación de 65 años en estado activo.

En la primera muestra se tomará a una persona del sexo masculino que en la actualidad contaría con la edad mínima de jubilación de 65 años. Dicha persona trabajó en relación de dependencia en forma continua y realizó aportes durante toda su vida laboral. Mediante los cálculos correspondientes, se llegará a la conclusión de por cuál de los sistemas cobraría un haber mayor. En la segunda muestra, se tomará a una persona del sexo masculino de 50 años, que trabaja en relación de dependencia realizando aportes hasta la edad mínima jubilatoria de 65 años. En esta muestra se contará con cuatro escenarios mediante los cuales se verá reflejado cuál será el haber jubilatorio tanto para reparto, para capitalización, para la combinación de aportar en un principio al sistema de reparto, luego a capitalización y volver a reparto y como última opción comenzar en reparto, pasar a capitalización y cada cinco años a partir de 2008 aportar en forma alternada entre reparto y capitalización.

### 1.4 Hipótesis

Se formulará la siguiente hipótesis: ***“los cambios en la legislación argentina en la última década no fueron beneficiosos para las personas bajo análisis”***, para así poder generalizar sobre la población con el resultado obtenido.

Un supuesto esencial para la confección y conclusión de este trabajo, será regresar al año 2008, simulando que todavía existe la opción para los aportantes de elegir entre el sistema de reparto y el sistema de capitalización.

El sistema de Capitalización permite elegir al momento de jubilarse entre las modalidades de Renta Vitalicia Previsional, Retiro Programado o Retiro Fraccionario, mientras el sistema de Reparto no presenta opciones. En este trabajo se enfocará en el caso del sistema de Capitalización a desarrollar solamente la opción de Retiro Programado.

## **1.5 Metodología**

Para la confección de este trabajo se partirá del análisis de la normativa previsional Argentina a modo de introducción, para continuar con las variables económicas y demográficas que luego se tendrán en cuenta en la evaluación cuantitativa de ambos sistemas.

La normativa previsional a tener en cuenta es la Ley 24.241 que crea el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, la Ley 26.222 con la reforma previsional sobre la libre elección de régimen (Reparto o Capitalización), la Ley 26.417 en la cual se establece la movilidad de las prestaciones, la Ley 26.425 mediante la cual se crea el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y se elimina el sistema de capitalización (esta ley no se tendrá en cuenta para la confección de algunos escenarios) y los nuevos decretos en los cuales se publica por la ley de presupuesto el monto de la Prestación Básica Universal (PBU).

Se compararán las prestaciones de ambos sistemas y la combinación de los mismos, identificando cual de las opciones desarrolladas es más conveniente para las muestras tomadas en cuenta.

Para establecer una base uniforme sobre la que se harán las comparaciones entre sistemas, se adopta el supuesto de una persona del sexo masculino, soltero y sin personas a cargo que se jubila a la edad mínima de 65 años. Dicha persona llega a los 65 años en estado activo y su trayectoria laboral fue siempre bajo relación de dependencia como administrativo clase F y realizando los aportes correspondientes.

A efectos de evaluar la alternativa más conveniente sobre bases objetivas y cuantificables, se comparan a la edad jubilatoria mínima requerida para acceder a la Prestación Básica Universal:

1. El haber mensual inicial a percibir bajo el régimen de Capitalización (mixto).
2. El haber mensual inicial a percibir bajo el régimen de Reparto.
3. El haber mensual inicial a percibir bajo las combinaciones seleccionadas entre el régimen de Capitalización y el de Reparto.

Optando por el que represente un mayor importe al momento de percibir el primer haber jubilatorio.

Para todas las alternativas se tendrá en cuenta dos componentes en común dentro del haber inicial mensual que son la Prestación Básica Universal (PBU) y la Prestación Complementaria (PC).

La PBU es un monto fijo que se va actualizando y se da a conocer en los meses de marzo y septiembre de cada año. En nuestro caso el valor de la PBU será de \$494,38<sup>1</sup>

La PC, compensa los años que se han aportado al sistema jubilatorio con anterioridad al 15 de julio de 1994, será del 1,5% por cada año de servicio o fracción mayor a seis meses hasta un máximo de treinta y cinco años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones actualizadas y percibidas durante los diez años inmediatamente anteriores al cese de servicios, excluyendo el aguinaldo. Para calcular el promedio actualizado de los últimos ciento veinte salarios mensuales, se utilizarán los coeficientes de movilidad informados por el ANSeS y luego se calculará el promedio de los mismos. Este promedio de los salarios mensuales multiplicado por el 1,5% de los años aportados antes de julio de 1994 nos dará como resultado la PC.

Para calcular el haber mensual inicial bajo el régimen de capitalización (mixto), el componente a tener en cuenta en particular es la Jubilación Ordinaria mensual (JO<sub>12</sub>).

La JO<sub>12</sub> se obtendrá conociendo el saldo de la cuenta de capitalización individual (CCI) de la persona bajo estudio cuando la misma llegue a los 65 años y la renta vitalicia inmediata mensual para una persona de 65 años hasta la edad en la cual no hay sobrevivientes, definida  $\omega$  (para la tabla de mortalidad utilizada es 110 años). Para obtener el saldo de la CCI, se necesita conocer los salarios y aguinaldos sujetos a aportes realizados al sistema de capitalización. Una vez calculados los aportes realizados al régimen privado, se le descuenta la comisión cobrada por la AFJP elegida por el beneficiario y se los suma al saldo parcial que tenía en su CCI. Luego se capitaliza el saldo por la rentabilidad obtenida por la administradora y de esta manera, repitiendo el mecanismo se van obteniendo mes a mes los saldos parciales de la CCI hasta llegar al saldo final a la edad de 65 años.

Para calcular la renta vitalicia inmediata mensual para una persona de 65 años hasta  $\omega$ , primero se debe obtener la renta vitalicia inmediata para una persona de 65 años hasta  $\omega$  que se calcula dividiendo los valores de conmutación de la tabla de mortalidad escogida N(65) y D(65). Una vez obtenido este resultado, mediante el método de fraccionamiento

---

<sup>1</sup> Resolución 651/2010, artículo 8



de distribución uniforme de fallecimientos (DUF) se calcula la renta vitalicia mensual inmediata (ver Anexo C, Ecuación N°1).

Para obtener el monto de la JO, se divide el saldo final de la CCI por la renta vitalicia inmediata mensual para una persona de 65 años hasta . Finalmente, para hallar el monto de la JO<sub>12</sub> a percibir, se divide la JO por 12 (meses del año).

En cambio, el componente en particular a tener en cuenta para calcular el haber mensual inicial a percibir cuando la persona se jubila bajo el régimen de reparto es la Prestación Adicional por Permanencia (PAP).

La PAP, tiene en cuenta los años que se han aportado al régimen público con posterioridad al 15 de julio de 1994. Su monto se determina multiplicando 1,5% por cada año de servicio o fracción mayor a seis meses por el promedio salarial mensual. Para calcular el promedio salarial mensual se toman los ciento veinte salarios mensuales inmediatamente anteriores al cese de servicios, excluyendo el aguinaldo y se los actualiza con los coeficientes de movilidad informados por la ANSeS para luego calcular el promedio de los mismos.

La única diferencia entre la PAP y la PC es que una tiene en cuenta los aportes posteriores al 15 de julio de 1994 y la otra los anteriores a esa fecha.

Para los escenarios en que se tienen en cuenta distintas combinaciones de ambos sistemas, la persona bajo estudio cobrará un haber mensual inicial formado por la PBU, la PC, la PAP y la JO<sub>12</sub>. El cálculo de cada componente es igual a lo expuesto anteriormente.

## ***1.6 Supuestos***

Se tomarán los siguientes supuestos para las personas bajo estudio:

- ***Sexo de la muestra tomada:*** se asume que el sexo masculino es más representativo para el desarrollo de este trabajo ya que la mujer tiene mayor probabilidad de discontinuar su actividad laboral en los años de fertilidad.
- ***Estado civil:*** solteros y sin personas a cargo.



- **Situación laboral:** trabajo en relación de dependencia en forma ininterrumpida y realizando los aportes correspondientes.
- **Puesto laboral:** se tomarán en cuenta dos casos posibles:
  1. Empleado administrativo categoría F (encargado)
  2. Empleado gerencial
- **Estado de los trabajadores:** a fin de estimar el valor del haber inicial mensual, se determinó que los trabajadores llegan vivos al momento del retiro y en estado activo.
- **Salarios:**
  1. Empleado administrativo categoría F (encargado): para el caso de las muestras 1 y 2, se utilizará la información disponible a través de los convenios firmados por el Sindicato de Empleados de Comercio. Los datos se proyectarán hasta diciembre de 2024 tomando las variaciones salariales manteniendo la curva incremental que se viene dando en los últimos 15 años. En el caso de la muestra 3, los salarios se tomarán a valores nominales (Ceteris Paribus).
  2. Empleado Gerencial: en las tres muestras al estar fuera del convenio colectivo de trabajo la variación salarial es la que decida cada empresa en particular.
- **La rentabilidad de las AFJP:** para las tres muestras se toma la rentabilidad histórica anual promedio de todas las AFJP desde su creación, que fue estimada en 12,73%, siendo la rentabilidad histórica mensual promedio 0,01003547.
- **Las comisiones de las AFJP:** se asume que las comisiones cobradas por las AFJP son variables y que a partir de abril de 2007 se mantendrá en el tiempo la comisión máxima del 1% fijada por la Ley N° 26.222.
- **Edad al retiro:** en cuanto llegan a la edad mínima requerida. Esto implica que los varones se jubilan a los 65 años.
- **Años de aportes:** 40 años al momento de jubilarse.

## **1.7 Síntesis**

Este trabajo intenta determinar mediante cual de los dos regímenes, reparto o capitalización, o la combinación de ellos, las muestras bajo estudio obtendrían un mayor beneficio a la edad mínima de retiro.

Como se demostrará, el mejor beneficio jubilatorio se logra eligiendo el régimen que maximiza el valor de la prestación, bajo la consideración de distintas alternativas ya sea aportando durante todo el ciclo activo al sistema de Reparto, excepcionalmente sólo a Capitalización o variando entre ambos sistemas.

Como elemento fundamental para el cálculo de los futuros beneficios se aplicarán fórmulas actuariales basadas en la tabla de mortalidad GAM 71 en combinación con la CSO 80 y mediante el empleo de rentas vitalicias se calcula el valor actual de la prestación a obtener.

Se pueden enumerar otras variables que participan en el cálculo del valor actual del beneficio, como ser:

- Índice de inflación, el cual es tenido en cuenta para la actualización de las últimas 120 remuneraciones en el caso de la muestra 1 y la muestra 2 (excepto muestra 3).
- Índice de ajuste salarial, el cual contempla los posibles cambios en el ingreso real imponible a lo largo de la vida activa para el caso de la muestra 1 y la muestra 2 (excepto muestra 3).
- Las comisiones cobradas por las AFJP
- La rentabilidad obtenida por las AFJP

## Capítulo 2: Marco Teórico

### 2.1 ¿Qué es un Sistema Previsional?<sup>2</sup>

Para llegar a definir lo que es un sistema previsional se definirán por separado las palabras SISTEMA y PREVISIONAL.

Se entiende por SISTEMA un conjunto de elementos vinculados entre sí que persiguen un propósito en común.

PREVISION SOCIAL es un conjunto de acciones y medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Por lo tanto, se entiende por SISTEMA PREVISIONAL al conjunto formado por los siguientes elementos:

- Aportantes;
- Beneficiarios;
- Las agencias estatales y privadas encargadas de administrar los recursos previsionales;
- Los organismos de control de la previsión social.

Estos elementos están vinculados entre sí mediante leyes, reglamentaciones y procedimientos dictados por los organismos de control.

Los objetivos de la previsión social son los siguientes:

1. Conductas de ahorro compulsivas.
2. Prestaciones monetarias frente a las contingencias de vejez, invalidez o fallecimiento.
3. Administración de los fondos que entran (de los aportantes) y los que salen (hacia los beneficiarios).

---

<sup>2</sup> Rodolfo Apreda (1994), “El nuevo Sistema Previsional Argentino” Ediciones Macchi